

## Emploi précaire : Nouveaux Comportements des jeunes marocains

### Precarious employment: New behaviors of young Moroccans

**Nabil Bouzambou, (Doctorant)**

*Faculté des sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Tétouan  
Université Abdelmalek ESSADI, Maroc*

**Said Tritah, (Enseignant-Chercheur)**

*Faculté des sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Tétouan  
Université Abdelmalek ESSADI, Maroc*

<b>Adresse de correspondance :</b>	Faculté des sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Tétouan Route de Martil, Tétouan-Maroc Université Abdelmalek ESSADI Maroc(Tétouan) Code postal Tél. (+212) 645099587. <a href="mailto:nabil.bouzambou@etu.uae.ac.ma">nabil.bouzambou@etu.uae.ac.ma</a>
<b>Déclaration de divulgation :</b>	Les auteurs n'ont pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.
<b>Conflit d'intérêts :</b>	Les auteurs ne signalent aucun conflit d'intérêts.
<b>Citer cet article</b>	Bouzambou, N., & Tritah, S. (2021). Emploi précaire : Nouveaux Comportements des jeunes marocains. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 2(6-1), 197-212. <a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.5730584">https://doi.org/10.5281/zenodo.5730584</a>
<b>Licence</b>	<b>Cet article est publié en open Access sous licence CC BY-NC-ND</b>

**DOI: 10.5281/zenodo.5730584**  
**Received:** October 22, 2021

**Published online:** November 27, 2021

## Emploi précaire : Nouveaux Comportements des jeunes marocains

### Résumé

Parmi la population des jeunes, les lauréats universitaires sont moins affectés par la précarité d'emploi (Hurtubise, 2012). Toutefois, ils n'échappent pas aux nouvelles règles de jeu dans le monde du travail. Actuellement, les changements que l'on observe dans les nouvelles stratégies adoptées par le marché du travail marocain concernant les nouveaux modes de recrutement, ont un impact négatif sur l'insertion professionnelle des jeunes y compris les plus instruits.

Certaines filières de formation forment beaucoup de licenciés (BAC+3 ou BAC+4) selon les chiffres de l'annuaire statistique marocain 2017 et même des lauréats du troisième cycle, ce qui les conduit vers une idée sombre et une ambiguïté sur leur avenir professionnel. Et compte tenu de la flexibilité du marché du travail, un segment important des lauréats universitaires se battent sur des postes de travail, dont la majorité est classés comme des emplois précaires. Durant les deux dernières décennies, on observe que les élèves qui obtiennent leurs diplômes de Baccalauréat ont tendance à s'orienter plus vers la formation professionnelle au lieu des formations universitaires, étant donné que ces formations constituent des secteurs de l'économie en effervescence, par exemple, les techniciens spécialisés en technologie, qui n'éprouvent pas de difficulté à se positionner sur le marché de l'emploi.

Il existe peu d'enquêtes disponibles sur ces problèmes rencontrés par les jeunes diplômés des universités. Toutefois, à partir des années 2000, le HCP a commencé à administrer des enquêtes permanentes sur l'emploi dans les milieux urbains et ruraux auprès des ménages. L'ampleur de l'emploi précaire chez les jeunes Marocains y compris les plus instruits reste difficile à mesurer et à cerner, du fait que le questionnaire de l'ENE ne contient pas des questions de perceptions destinées particulièrement aux jeunes, mais il cible toute la population en âge d'activité (de 15ans à 65ans).

**Mots clés :** Emploi précaire chez les jeunes, Changements socio-économiques, Comportements des jeunes

**Classification. JEL :** I23, J11 et O15

**Type de l'article :** Article théorique.

### Abstract

Among the young population, those graduated from the university are less affected by job precarity insecurity (Hurtubise, 2012). Nonetheless, they remain immune regarding the new rules established in the job market. Currently, the changes observed in the new strategies adopted by the Moroccan labor market with relation to new types of recruitment, have a negative impact on the professional integration of young people, including the most educated.

Indeed, some education streams produce many bachelors (undergraduates) (BAC + 3 or BAC + 4) and graduates (Master or equivalent) according to the Statistical yearbook of Morocco (2017), which lead them to uncertainty and ambiguity regarding their future professional careers. Moreover, given the flexibility of the labor market, significant university graduates are struggling to find job positions, the majority of which are classified as being precarious employment. During the last two decades, we observe that students who obtain their Baccalaureate diplomas tend to orient themselves more towards vocational trainings instead of university education, due to the fact that these vocational trainings represent booming sectors of the economy, such as for example, specialized technicians in technology fields, who have no difficulty to secure a job position.

Thus, there are few available surveys on these issues encountered by young university graduates. However, starting from 2000s, the HCP (High Moroccan Authority on Planning) has begun to administer ongoing household employment surveys in both urban and rural areas. The extent of precarious employment among young Moroccans, including the most educated, remains difficult to measure and to identify, because the ENE (National Survey on Employment) questionnaire does not contain perception questions aimed specifically at youth, but targets the entire population of working age (15 to 65).

**Keywords:** Precarious employment among youth, socio-economic changes, Youth behavior

**JEL Classification :** I23, J11 et O15

**Paper type :** Theoretical Research

## 1. Introduction

Le Maroc est un pays en voie de développement, caractérisé par une économie en croissance, un chômage de longue durée et la domination du secteur informel jusqu'au lancement de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain en 2005. Cette dernière a apporté des changements profonds sur le plan économique, social, juridique, institutionnel et qui ont influencé directement le marché du travail.

Selon le Bureau International du Travail (BIT), l'emploi précaire est considéré comme une norme dans les pays en voie de développement (**BIT, 2011**). Au Maroc avant 2005, la plupart des salariés du secteur privé ne disposaient pas de contrat à durée indéterminée (CDI), autrement dit, presque une absence totale de contrat dit écrit en faveur de contrats dits verbal entre l'employeur et le salarié. Et cela dans les divers secteurs d'activités, mais, après le lancement de l'INDH et l'adoption de la Constitution de l'année 2011, l'État a commencé à intervenir de façon décisive pour instaurer des équilibres macro-économiques, des essais massives pour la restructuration du secteur informel et d'imposer aux entreprises la déclaration de leurs personnels à la caisse nationale de la sécurité sociale (**MT.MOULINE, 2005**). Aussi, le taux d'activité a augmenté selon le recensement général de la population et de l'habitat de 2014 (47.6%) par rapport au RGPH de 2004 (41.7%) et les formes d'emplois ont aussi changé. En effet, on a assisté à la création de beaucoup d'emplois intérimaires, travail-libre (free-job) et des contractuels pour le secteur public avec un recul des offres d'emplois à temps plein et à durée indéterminée, et il semble être une tendance lourde et stratégique qui est due à des changements structurels de l'économie nationale (la restructuration) et de l'économie mondiale (la mondialisation).

L'emploi précaire chez les jeunes est considéré, aujourd'hui, comme l'un des grands défis pour le processus de l'employabilité au Maroc mené par les décideurs (Discours royal, 2018). Étant un phénomène mondial, ce constat prend de plus d'ampleur dans les politiques de développement aussi bien des pays riches que des pays moins avancés, et ce, en raison de la forte persistance de la flexibilité au niveau des marchés de travail et de l'augmentation du nombre des salariés précaires à travers le monde, malgré l'évolution positive de la croissance économique mondiale avant l'apparition du Covid-19 en 2019 (**BIT, 2021**). Son importance et son impact sur le développement durable des nations vient de son rapport avec le développement humain et plus précisément avec le capital humain. Une personne vulnérable/précaire, pauvre, analphabète, non qualifiée/non expérimentée et privée des besoins fondamentaux, de facilités d'accès et d'opportunités sociales et économiques, ne peut contribuer positivement à la croissance économique et au progrès de son pays. Les données d'Enquêtes Nationales sur l'emploi (ENE) sur l'emploi en général et sur l'emploi précaire en particulier illustrent cette importance, comme avancer ci-dessous :

En 2017, le nombre de salariés atteignait 10 699 000 personnes, dont 58,6 % n'avaient pas de diplôme, et seulement 13,5 % avaient un diplôme supérieur. De plus, la création nette d'emplois dans la même année est de 86 000 emplois, ce qui représente une perte nette de 37 000 emplois par rapport à l'année précédente ; 8 297 000 ne bénéficient d'aucune couverture médicale ce qui signifie qu'il y a un monde précaire d'insertion sur le marché du travail et cela se justifie par le fait que, presque 2 millions de travailleurs sont mécontents de leurs emplois et expriment leur désir d'en changer (**HCP, 2018**).

Cette situation de l'emploi précaire chez les jeunes y compris les diplômés des universités est plus alarmante dans les zones urbaines du Royaume, puisque les exigences des villes sont lourdes par rapport aux exigences des ruraux. L'émergence du secteur de service, la révolution technologique (e-commerce) et les nouveaux comportements des jeunes sont des facteurs fondamentaux ayant poussés les entreprises/établissements à choisir de nouvelles stratégies (la flexibilité, recours aux sociétés d'intérim, ...etc.) pour améliorer leurs

compétitivités à travers la réduction des coûts de la masse salariale sous l'ordre des décideurs et le recul du rôle des syndicats (BIT, 2011). **Existe-t-il des liens de cause à effets entre les nouveaux comportements des jeunes Marocains et l'emploi précaire ?**

Cet article se basera sur les hypothèses suivantes : Les nouveaux comportements des jeunes Marocains contribuent à déterminer la qualité de leurs insertions professionnelles sur le marché du travail; les attitudes émanant d'un jeune marocain actif à l'égard des offres d'emplois précaires contribuent à son engagement envers les normes de subjectivité et le contrôle comportemental perçu de son intention d'obtenir un emploi quelconque ; les facteurs externes contribuent à expliquer le comportement d'un jeune et la flexibilité du marché du travail.

Cette recherche scientifique est une combinaison d'un diagnostic et d'une analyse descriptive des données. D'une part, nous ferons un diagnostic général (état des lieux) en exploitant les différents travaux, études, articles menés dans ce domaine, nous essaierons de mettre en évidence les différents acteurs pour comprendre les facteurs (externes et internes) qui déterminent l'emploi précaire sous toutes ses formes chez les jeunes et nous essaierons aussi de mettre en lumière le nouveau comportement d'un jeune marocain. D'autre part, nous analyserons les données émises par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) sur ce sujet, à savoir : une série de résultats d'ENE, (2000 à 2020), et les annuaires statistiques annuels du Maroc (ASM 2010-2020).

## 2. Définitions et États des lieux

Le concept de l'emploi précaire pose des préoccupations majeures pour les disciplines de l'économie et de la sociologie et les confrontent à plusieurs contradictions intra disciplinaire et interdisciplinaires à cause des changements conceptuels qui ont touché la notion du marché du travail les trois dernières décennies. Le travail reste un facteur fondamental dans le développement économique et humain d'un pays et le façonnement des relations sociales, car il joue un rôle fondamental dans la classification des classes sociales (la classe pauvre, la classe moyenne et la classe riche).

**BIT, 2004** : « La jeunesse peut être définie comme étant la période de la vie qui précède le passage à l'âge adulte et celle-ci peut varier en fonction de facteurs divers tels que l'âge moyen auquel les jeunes terminent leurs études et leur formation initiale et celui auquel ils sont censés assumer leurs responsabilités d'adultes dans la collectivité ». **Et Nations Unies, 2005**, « La jeunesse se définit davantage comme un état dont les limites sont floues et relatives, que comme un âge précis. Il est donc logique que les tranches d'âge considérées varient d'un organisme à l'autre, comme le montrent les exemples du tableau n° 1 suivant » :

**Tableau 1 : Tranches d'âge par organisme**

Organismes	Tranche d'âge retenue
Assemblée générale des Nations Unies	15- 24 ans
OMS	10- 24 ans
UNICEF	10-19 ans
Union africaine	15-35 ans
Selon les pays	15-24ans ; 15-29ans

**Source** : (NUCEA, 2005)

(OCDE<sup>1</sup>, 2015) : « un emploi précaire en est un qui n'offre pas une protection et des droits suffisants. Ainsi, les emplois informels sont souvent précaires, mais ce peut être aussi le cas de plusieurs types de travail formel, comme la sous-traitance, les contrats temporaires, le travail intérimaire, certaines formes de travail autonome et le travail à temps partiel

<sup>1</sup> OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

*involontaire. Ces types d'emploi sont jugés précaires parce qu'ils sont associés à une plus grande insécurité financière en raison d'une plus faible rémunération, d'un accès moindre à certains avantages sociaux (tels que des régimes de pension ou d'assurance-maladie complémentaires), et d'une plus grande incertitude à l'égard du revenu futur ».*

Les emplois hors CDI sont souvent une forme d'emploi précaire qui peut être traité de deux manières différentes. En premier lieu, de manière objective dans le sens que ce phénomène correspond aux caractéristiques suivantes : durée de travail incertaine ou limitée, revenu faible, et le fait qu'il soit privé de certains éléments ou de la totalité des éléments de la protection sociale d'un salarié. En second lieu, de manière subjective selon la perception de l'individu lui-même envers son emploi, et ses attentes vis-à-vis du travail. Ce triangle : l'insécurité, le revenu faible et l'incertitude sont souvent indissociables des concepts de l'emploi précaire et du travail précaire (**Serge, 2000**). Tout type d'emploi choisi par une personne involontairement doit être qualifié, pour elle, comme un emploi précaire, et d'un autre côté, toute personne occupant un emploi atypique ou autre emploi hors CDI de façon volontaire ne doit pas se considérer être en situation de la précarité du travail. En plaçant les personnes qui vivent cette situation en position de vulnérabilité, tant d'un point de vue économique que social et psychologique, cette vulnérabilité devient, par la suite, la cause principale de la pauvreté monétaire et de l'exclusion dès que cela s'intensifie avec le temps. Le travail est un besoin psychologique fortement lié à la dignité d'une personne avant d'être un besoin économique et social. Ainsi, le fait de se retrouver sans emploi ou bien avec un emploi non sûr crée une forme de défaitisme (**Hurtubise, 2012**) et de manque de dignité à la personne cible, ainsi qu'une privation d'être bien intégré dans sa société.

L'emploi précaire est apparu à cause des changements dont le monde a été témoin en général et le Maroc en particulier au niveau du marché du travail, ce qui a conduit à l'émergence et à la diffusion de nouveaux types de contrats de travail qui ont facilité le processus de licenciement au sein des entreprises/établissements de deux secteurs (privé et public). Cela a eu comme conséquence la privation de droits sociaux sous prétexte que le système économique actuel n'en a pas besoin et que ces entités ne sont pas efficaces, et ceci concerne également les nouvelles recrues. Dans les pays développés, cette notion est apparue durant les années 1980 sous les noms de l'emploi atypique, de sous-emploi...etc., ceux-ci sont dû au blocage du modèle fordisme pendant les années 1970 et, aussi, au retrait graduel du providentialisme (l'Etat-providence) à cause de l'apparition du modèle néolibérale qui se caractérise par la flexibilisation du rapport salarial dans ces pays (**Hurtubise, 2012**). Toutefois, concernant les pays sous-développés, ces types d'emplois ont été inconnus ou négligeables par rapport au phénomène du chômage rampant et structurel qui a atteint des taux très élevés. Cette négligence découle aussi, soit de l'absence de l'arsenal juridique, soit du manque des spécialistes pour sa mise en œuvre. Cela dit, pour les pays en voie de développement, la précarité du travail est apparue au tournant de 20<sup>ème</sup> siècle avec le commencement de la structuration des économies nationales dans la majorité de ces pays (la création de l'industrie nationale, la promulgation et l'application des lois concernant la main-d'œuvre, la fiscalité, les investissements, etc.) et la révolution technologique (l'utilisation de l'informatique dans toute les domaines vitaux du pays).

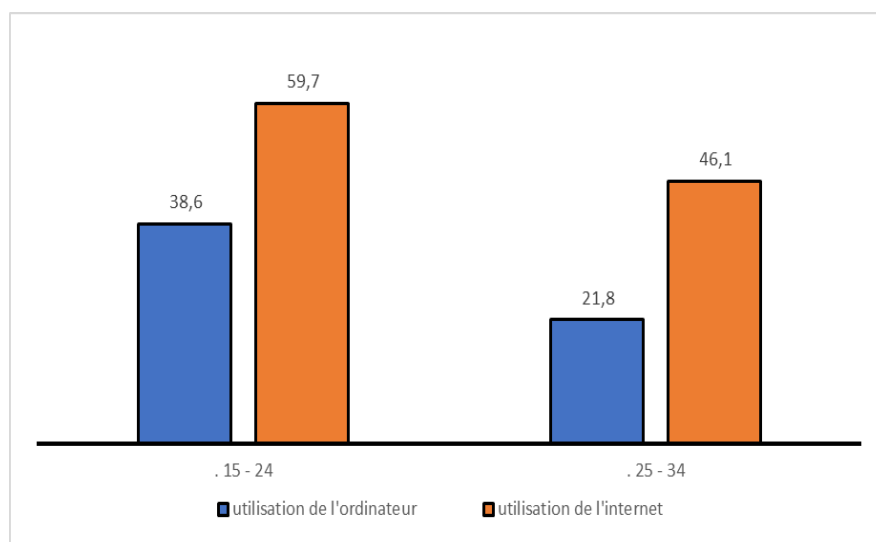
Après l'intégration d'un jeune diplômé dans un emploi, il aura franchi plusieurs étapes, dont la première reste évidemment l'éducation allant du primaire jusqu'à l'enseignement supérieur. Ce processus donne à ce jeune marocain des acquis théoriques (le Savoir), mais cette connaissance reste inutile si elle n'est pas appuyée par une connaissance empirique (le savoir-faire) et même au talent de ce jeune (Savoir être). Cette situation résulte souvent en un jeune marocain diplômé de haut niveau avec un manque de compétences et une faible confiance en lui, ce qui rend difficile, pour lui, de choisir le type de travail ou même de trouver une opportunité d'emploi adaptée à sa spécialisation. Par conséquent, la plupart des



jeunes qui obtiennent un diplôme universitaire ne sont pas dans une position qui leur permet d'obtenir un travail compatible avec la spécialisation et leurs préférences universitaires (CES, 2012). Cette situation les contraint à accepter n'importe quel emploi, les exposant ainsi à un emploi précaire qui ne garantit même pas un revenu suffisant pour subvenir à leurs besoins quotidiens, en plus du manque de couverture médicale et sociale.

Certes, la disponibilité de l'ordinateur ou d'un smartphone avec un accès à l'internet aide la population en âge d'activité à trouver son premier emploi ou à chercher un deuxième emploi. D'après la figure n°1, ci-dessous, on observe que (47,1%) en moyenne de la population active ayant entre 15 et 34ans révolus n'a pas un accès aux réseaux internet. Ce constat veut dire qu'une grande majorité de ces jeunes sont privés de beaucoup d'opportunités concernant les postes offertes par les entreprises y compris les agences de recrutement sur leurs sites web. Encore la disponibilité de l'ordinateur connecté au réseau internet reste un atout permettant aux jeunes de consulter, de postuler et d'envoyer des demandes spontanées avec leurs CV à partir de leurs e-mails (Patricia Vendramin, 2002).

**Figure n° 1 : Taux d'utilisation de l'ordinateur et du réseau internet**



*Source : Auteurs, d'après les données du haut-commissariat au plan*

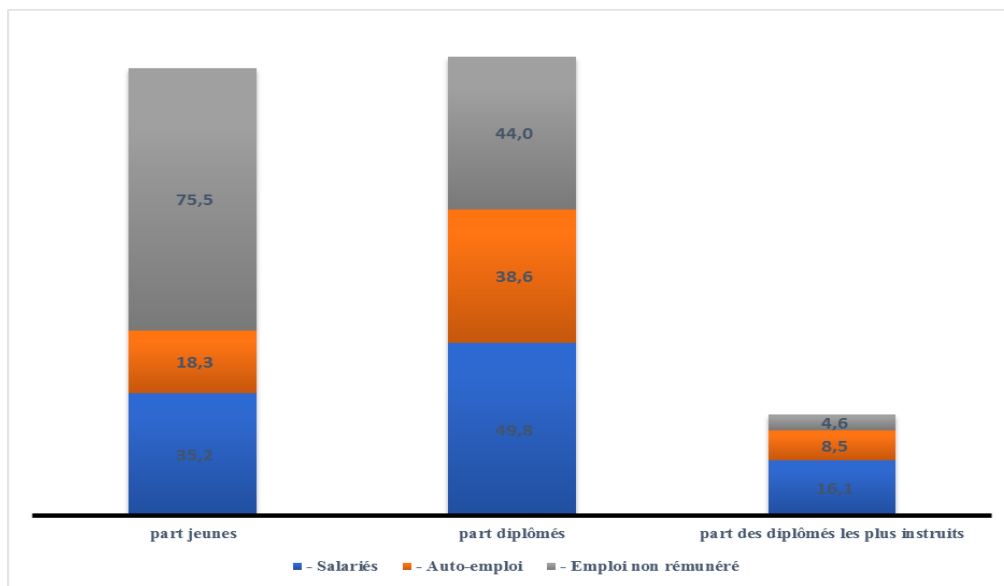
La mauvaise utilisation des nouvelles technologies pousse les jeunes à l'imprudence (Conseil de la Concurrence, 2021). À titre d'exemple, en supposant le recours au commerce électronique tout en ignorant totalement les règles de base et les risques qui en résultent. Ces actions pour sortir du chômage ou de se débarrasser des emplois considérés précaires pour eux, les poussent à une certaine marginalisation par leur environnement d'incubation de façon non intentionnelle. Ils génèrent également une sorte de disparité entre générations. Cette perception construite par cette catégorie dépend de la définition donnée aux deux concepts, le travail stable et le travail digne/décent.

La pauvreté monétaire, le chômage de longue durée et l'emploi/travail précaire, sont devenus un vrai cauchemar qui hante un pourcentage important des jeunes marocains y compris les plus instruits. Ces derniers constituent un choix facile pour ces entreprises, car il s'agit souvent d'un groupe fragile qui manque d'expérience, et le travail qu'ils accomplissent est souvent loin de la formation reçue. Ces deux décennies, les entreprises/établissements au Maroc ont commencé à avoir recours, soit à l'offre de plus d'emplois précaires, soit à la recherche de la main-d'œuvre offerte par des sociétés d'intérimaires (MTIP<sup>2</sup>, 2020). Ces stratégies leur permettent de bénéficier de l'élasticité fournie par certains textes juridiques du Code du travail. L'intelligence collective de ces entités économiques et juridiques reflète bien

<sup>2</sup> Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle

leurs démarches, en prévoyant une discrimination au niveau du salaire touché par les jeunes employés et les employés ayant de « l'ancienneté ». Ces derniers sont évidemment concernés par de telles mesures. Par ailleurs, l'insertion à un emploi décent dans une unité de production et de service est de plus en plus difficile et restreinte, comme le montrent de nombreuses données statistiques offertes par le HCP. On remarque sur la figure n° 2 ci-dessous que (75%) des jeunes effectuent des emplois non rémunérés. Ce pourcentage enregistré peut s'expliquer par l'existence des chefs de ménages qui utilisent leurs enfants comme des aides familiaux, même si ces derniers ont un statut de salariés, leur parent ne leur donne aucune contrepartie sous forme d'un salaire<sup>3</sup> (HCP, 2011).

**Figure n°2 : Répartition des jeunes, des diplômés les plus instruits**



*Source : Auteurs, d'après les données du haut-commissariat au plan*

La plupart des jeunes diplômés des universités marocaines qui sont à la recherche d'un premier emploi ou qui cherchent des emplois stables après une perte de leur premier emploi trouvent des difficultés majeures pour une insertion professionnelle menant à un travail stable (Souali, 2009)<sup>4</sup>, décent et adéquat lié à leurs formations académiques (Adéquation Formation/Emploi). On constate que parmi ceux-ci, il y a ceux qui préfèrent retourner aux études, ceux qui choisissent de terminer leurs études de troisième cycles/Master ou plus études doctorales et ceux qui optent pour des formations professionnelles offertes par les instituts de formation professionnelle (publiques et privées). Parfois, on trouve aussi ceux qui vont s'orienter vers des nouvelles formations universitaires (Gentiane Boudrenghien, 2009). Les changements socio-économiques déclarés jusqu'à maintenant par les décideurs ont affecté plus les jeunes que leurs aînés. Le type de formation et le manque d'expérience sur le marché du travail les ont conduits à des emplois précaires, avec des conditions de travail inacceptables et des possibilités de progression (mobilité interne) très limitées.

<sup>3</sup> S'étant surtout intéressé à l'étude des relations verticales entre parents et enfants, les historiens et les sociologues ont déployé beaucoup moins d'efforts concernant l'étude des rapports avec les collatéraux. Cette négligence a révélé en fait jusqu'à quel point l'attention des chercheurs dans ce domaine demeure accaparée par la question de la paternité/maternité, et surtout par l'idée que la "reproduction est l'essence de la parenté, et la relation mère/enfant son noyau universel" (Diana Gittins).

<sup>4</sup> Selon Mohamed Souali, 2009 : « Ce qui, au demeurant, s'explique par l'importance des flux de diplômés issus de ces trois types d'institutions universitaires (par rapport aux autres filières de formation) et par la faiblesse des créations d'emplois pour cette catégorie de diplômés » p.9.

Face à la mondialisation et à l'augmentation du taux d'urbanisation et l'exode rural (60.3% selon le RGPH de 2014 contre 55% en 2004) et son influence sur le concept du ménage, les jeunes Marocains affichent de nouvelles attitudes. Actuellement la famille marocaine devenue de plus en plus une famille nucléaire (parents et leurs enfants), ainsi que l'émergence de nouveau type d'habitat (collocation, cohabitation, studio, ...etc.) ont donné naissance au « ménage exogène », autrement dit un ménage unique ou un ménage de deux personnes et plus sans l'existence d'une relation de parenté ni de relation maritale. On constate chez une grande majorité de ces « ménages » des sentiments d'individualisme, d'exclusion et une tendance au repli sur soi. Ces nouveaux comportements provoqués par la mondialisation et l'urbanisation au niveau de la structure du ménage marocain ont conduit à une baisse du niveau de solidarité sociale et à l'émergence d'une sorte de menace pour la cohésion sociale, ce qui a produit un segment important dans un état de vulnérabilité, les poussant à accepter les emplois précaires comme une sorte de "bricolage" pour répondre aux exigences financières afin de satisfaire leurs besoins de base.

Le marché de travail marocain est caractérisé par une économie uni-sectorielle basée sur le secteur agricole qui représente la première source de revenus pour les jeunes (HCP, 2018). Le manque de compétences et de renforcement de capacités et d'opportunités économiques et de services destinés aux jeunes sont autant de facteurs principaux qui n'aident pas cette génération à se soustraire à l'emploi précaire et à la pauvreté monétaire. Ce constat est lié d'une part, à la fuite des jeunes cerveaux à l'étranger et à la pauvreté monétaire. D'autre part, la nature multidimensionnelle du marché du travail implique de multiples formes d'exclusion des services, des réseaux sociaux et du pouvoir.

Au Maroc, la situation des jeunes, notamment les plus instruits, reste également critique. L'ENE 2017 montre que : le marché du travail ne comprend que 23,7% de jeunes ; 46,5% occupent des emplois non rémunérés ; 27,35% de la population âgée de 15 à 34ans révolus occupent des « emplois permanents à temps partiel » et/ou des « emplois occasionnels, saisonniers et autres », et le pourcentage de diplômés est de 22,6 % ; le pourcentage de jeunes actifs par profession, travailleurs et emploi dans l'agriculture et la pêche est de 39,3 %. 65 % de cette cohorte est au chômage, parce que la possibilité à trouver du travail dépend de la famille, des amis et des connaissances ; 82,1 % des jeunes chômeurs déclarent que la raison du chômage est la fin des études ou d'une formation. Ces indicateurs ont également une forte caractéristique de genre.

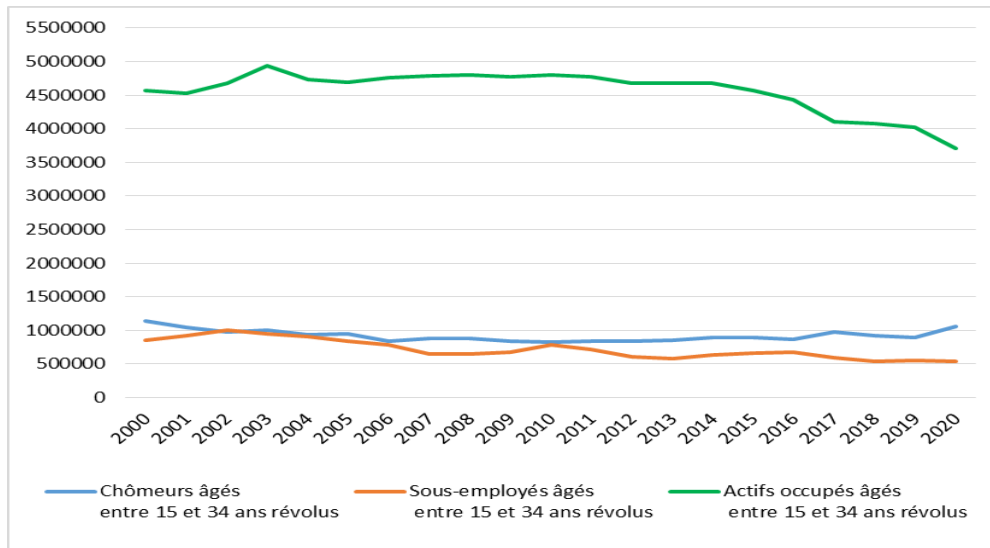
Par ailleurs, l'observation des résultats obtenus par cette enquête a révélé que l'encouragement des entreprises à l'employabilité des jeunes dans des postes stables assurant un travail décent constituera aussi une source de revenu fiable pour protéger les jeunes de pires effets du chômage à longue durée et des emplois précaires. En effet, même si l'emploi précaire constitue une échappatoire à la pauvreté monétaire et au chômage de longue durée pour les jeunes y compris les plus instruits et contribue d'une façon ou d'autre à la croissance de PIB du pays, il reste cependant une entrave majeure pour l'accès aux droits sociaux. Toutefois, le travail précaire peut présenter quelques avantages (cette idée à vérifier par l'étude empirique) en permettant une sortie de la pauvreté monétaire et du chômage de longue durée, notamment grâce aux revenus obtenus et à une éventuelle expérience acquise par ces jeunes cantonnés à ce type d'emploi.

L'analyse descriptive des données couvre une série s'étalant sur vingt ans ; elle contient des données issues des enquêtes permanentes sur l'emploi (2000-2020) qui sont effectuées par le HCP. Le nombre des actifs, des chômeurs et actifs occupés ont connu des évolutions peu remarquables, et l'évolution de ces trois éléments a été une évolution stationnaire, c'est-à-dire que les actifs croient parallèlement aux actifs occupés et aux nombres de chômeurs sur la période 2010-2016. De plus, le nombre des employeurs ayant un emploi non permanent est passé de 1.229.103 en 2006 à 1.918.470 en 2016. Le nombre des chômeurs s'est accru de



(+43075) passant de 1.062.489 depuis le lancement de l'INDH en 2005 à 1.105.564 en 2016. Le nombre des non permanents au Maroc a connu des évolutions très remarquables durant la période 2012 et 2016 par rapport aux nombres des chômeurs pour la même période. L'année 2015 a enregistré l'écart le plus élevé entre le nombre des non permanents et des chômeurs (+978270). Finalement, il existe une forte corrélation entre le nombre des chômeurs et le nombre d'employés non permanent  $R^2 = 0.65$ .

**Figures n° 3 :** Evolutions des jeunes actifs occupés, chômeurs et sous-employés.



*Source : Auteurs, d'après les données du haut-commissariat au plan*

Les jeunes actifs occupés en 2020 ont enregistré une baisse très remarquable par rapport à l'année 2000. Cependant, l'année 2003 a connu une augmentation. Cette évolution du nombre des jeunes actifs occupés entre 2000 et 2020 peut s'expliquer par le fait que les années de formation chez les jeunes ont été long (inactifs non souhaité) et le nombre des jeunes qui quittent l'éducation a diminué (inactif souhaité). L'évolution du nombre des jeunes chômeurs au Maroc est remarquable, on a observé des diminutions importantes du nombre des jeunes chômeurs durant la période de 2000 à 2013 à l'exception de la période de 2013 jusqu'à 2020 qui a connu une augmentation moins importante. Les jeunes sous-employés se caractérisent par une évolution positive, autrement dit, le nombre en 2020 a diminué presque deux fois par rapport à l'année 2002.

Selon la pyramide d'âge de RGPH 2004, le Maroc fait face à un phénomène d'aubaine démographique. Cette opportunité démographique est axée sur une baisse du taux de fécondité, une diminution du taux de dépendance et une augmentation de la proportion des personnes en âge de travailler. Cependant, même si cette aubaine démographie se prolongera jusqu'au 2040, les résultats de RGPH 2014 et les données exploitées des ASMs du 2010 au 2020 montrant que notre pays a commencé à enregistrer une augmentation remarquable du nombre de personnes âgées de plus de 65ans (RGPH 2014) et une diminution importante du nombre des jeunes âgés de 15 à 35ans (ASMs).

En général, les diplômés des universités sont moins affectés par la précarité d'emploi (Hurtubise, 2012). Toutefois, ils n'échappent pas, eux non plus, aux nouvelles règles du jeu dans le monde du travail. Actuellement, les changements que l'on observe dans les nouvelles stratégies adoptées par les entreprises concernant les nouveaux modes de recrutement ont un impact négatif sur l'insertion professionnelle des jeunes y compris les jeunes les plus instruits.

Aussi, certaines filières de formation forment beaucoup de licenciés (BAC+3 ou BAC+4) et même des lauréats du troisième cycle et les conduisent vers une idée sombre et une ambiguïté sur leur avenir professionnel (ASM, 2010-2020). Et compte tenu de la flexibilité du

marché du travail, un segment important des lauréats universitaires se battent sur des postes de travail, dont la majorité est classée comme des emplois précaires. Durant les deux dernières décennies, on observe que les élèves qui obtiennent leurs diplômes de Baccalauréat ont tendance à s'orienter plus vers la formation professionnelle au lieu des formations universitaires, étant donné que ceux qui suivent ces champs disciplinaires correspondant aux secteurs de l'économie en effervescence, comme les techniciens spécialisés en technologie.

Il existe peu d'enquêtes disponibles sur ces problèmes rencontrés par les jeunes diplômés des universités. Bien qu'au Maroc, depuis 1999, le HCP a commencé à administrer des enquêtes permanentes sur l'emploi dans les milieux urbains et ruraux auprès des ménages. L'ampleur de l'emploi précaire chez les jeunes Marocains y compris les plus instruits reste difficile à mesurer et à cerner, du fait que le questionnaire de l'ENE ne contient pas des questions de perceptions destinées particulièrement aux jeunes, mais il cible toute la population en âge d'activité (de 15ans à 65ans).

L'analyse critique de la SNE 2015-2025 au Maroc, ce constat de l'emploi précaire, le ministre de l'Emploi s'est mobilisé, en 2014, pour adopter une nouvelle stratégie dite « la stratégie nationale pour l'emploi 2015-2025 (SNE 2015-2025) » et les objectifs de cette stratégie sont l'augmentation et l'amélioration de l'employabilité chez les jeunes.

La conception et la démarche de sa réalisation nous semble pertinente. La SNE 2015-2025 en ligne avec les Objectifs du Développement Durable 2015-2030 (ODD 2015-2030), a pour objectif de faire face à certains défis liés : aux jeunes diplômés exposés au chômage de longue durée ; aux jeunes déscolarisés précocement et confrontés à un travail précaire ; aux femmes soumises à l'inactivité et à la discrimination à l'emploi ; aux travailleurs des TPE et de l'économie informelle.

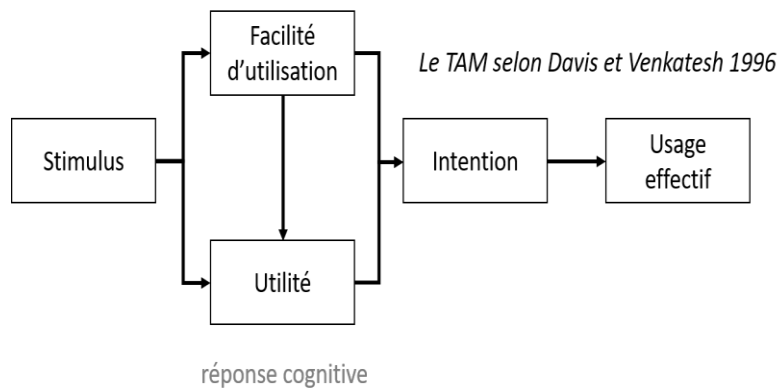
Cette stratégie s'étend sur la période 2015-2025 avec un objectif principal qui est de réunir les conditions favorables qui permettront la création d'emplois suffisants en nombre et satisfaisants en qualité pour répondre aux attentes de la jeunesse et corriger les inégalités entre les sexes et les disparités territoriales en matière d'emploi. Il y a lieu de souligner que la mise en place de SNE 2015-2025, au Maroc constitue une alternative qui reste en termes de conception et méthodologie adoptée très pertinente, mais il est temps de penser sur à évaluation pour juger de sa pertinence et de son efficience.

### **3. Cadre théorique de la recherche.**

Notre diagnostic et analyse descriptive dans cet article est inspiré de deux modèles théoriques suivantes : Le modèle d'acceptation de la technologie (TMA) (Davis, 1989) et la théorie du comportement planifié (TCP) (Ajzen, 1991).

TMA est employé depuis 1989 pour tenter de prédire si un individu utilisera ou refusera d'utiliser une application informatique quelconque, d'entreprise ou grand-public, en fonction de deux facteurs : la facilité d'utilisation perçue de cette application et son utilité perçue. Il a fait l'objet de multiples variantes et de centaines d'applications à des domaines très variés de l'informatique et des systèmes d'information.

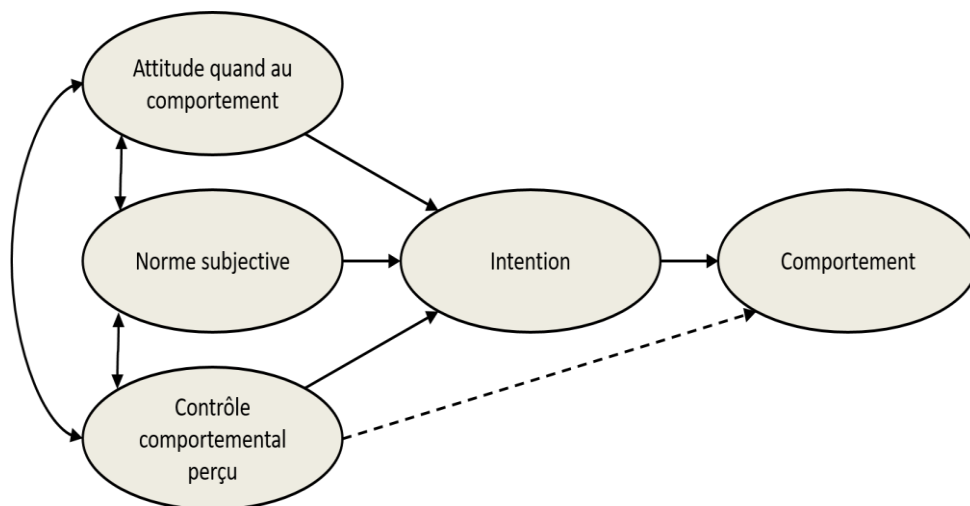
**Figure n° 4 : Le modèle d'acceptation de la technologie**



**Source :** Davis, Bagozzi et Warshaw, *Management Science*, 1989

TCP a été proposée par Icek Ajzen (en 1989) comme une amélioration de la théorie de l'action raisonnée qu'il avait déjà développé en collaboration avec Martin Fishbein. Cette théorie vise à expliquer ou infléchir les comportements à partir de questions comme leur lien avec les attitudes, le sentiment d'auto-efficacité et les normes sociales.

**Figure n° 5 : modèle de la théorie du comportement planifié**



**Source :** Ajzen 1991, p 182

Les sous questions dérivées de ces deux modèles sont portées sur les questions suivantes : comment peut-on appréhender les nouveaux comportements des jeunes y compris ceux des plus instruits cantonnés dans les emplois précaires ? les jeunes utilisent-ils les nouvelles technologies pour chercher un emploi ? comment aider et préparer ces jeunes marocains à une vie réussie de travailleur et heureuse ?

**Tableau n° 2 : quelques travaux et études (des articles) sur l'emploi précaire, La théorie du comportement planifié et Le modèle d'acceptation de la technologie.**

Auteurs	Titre
Dominique Baruel, et al, 2012	L'employabilité et son rôle sur la satisfaction, la formation et les réseaux sociaux
Alessandro Pelizzari, 2006	Emploi précaire et stratégies de crise. Une analyse qualitative des comportements salariaux
Toufik Marmad, et Samira benjelloun, 2021	Interaction régionales d'emploi au Maroc : Modélisation spatiale
David Marsden, 2009	Conclusion : pour un dialogue entre économistes et sociologues sur la précarisation
Luis Enrique Alonso et Carlos Fernàndez Rodriguez	Emploi et précarité des jeunes en Espagne (1995-2005)
Thierry Boissière, 2005	Précarité économique, instabilité de l'emploi et pratiques sociales en Syrie
Brian DePratto et Randall Bartlett, 2015	La précarité d'emploi au Canada : au-delà de l'anecdote, des faits avérés ?
BIT, 2020	Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2020 : la technologie et l'avenir des emplois
Sanae El Habri	La théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991) : Application empirique au cas tunisien
Gentiane Boudrenghien, et al, 2009	Perception de la perméabilité du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire
Abdelilah Berrada et Ali Boutayba, 2020	Les déterminants de l'acceptation des technologies de l'information de l'auditeur financier dans la productivité décisionnelle
Amina Benrais, et al	La perception de la marque employeur en période pandémique covid-19 : étude exploratoire auprès des nouveaux collaborateurs
Observatoire régional de la santé, 2000	Etude des jeunes en situation de précarité en Bourgogne
Guy Caire, 1982	Précarisation des emplois et régulation du marché du travail
HCP, 2018	Principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'enquête nationale sur l'emploi
Azzedine Tounès, 2006	L'intention entrepreneuriale des étudiants : Le cas Français
L'ASBL Fondation Travail-Université (FTU), 2013	Qu'est-ce qu'un travail précaire ?
Bernard Gazier, 1990	L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation
Noura Ben Hassen et Mahrane Hofaidhllaoui, 2012	L'employabilité des salariés : Facteur de la performance des entreprises ?
Said Tritah et Mohammed Daoud, 2021	Les fondements conceptuels et théoriques de la méthode des équations structurelles PLS
Chambre de commerce internationale (ICC), 2012	L'impact d'internet et des TIC sur la création d'emploi et sur la croissance économique
Centre de recherche travail et technologies de la Fondation Travail (2002)	Technologies de l'information et de la Communication, emploi et qualité du Travail

**Source :** Auteurs

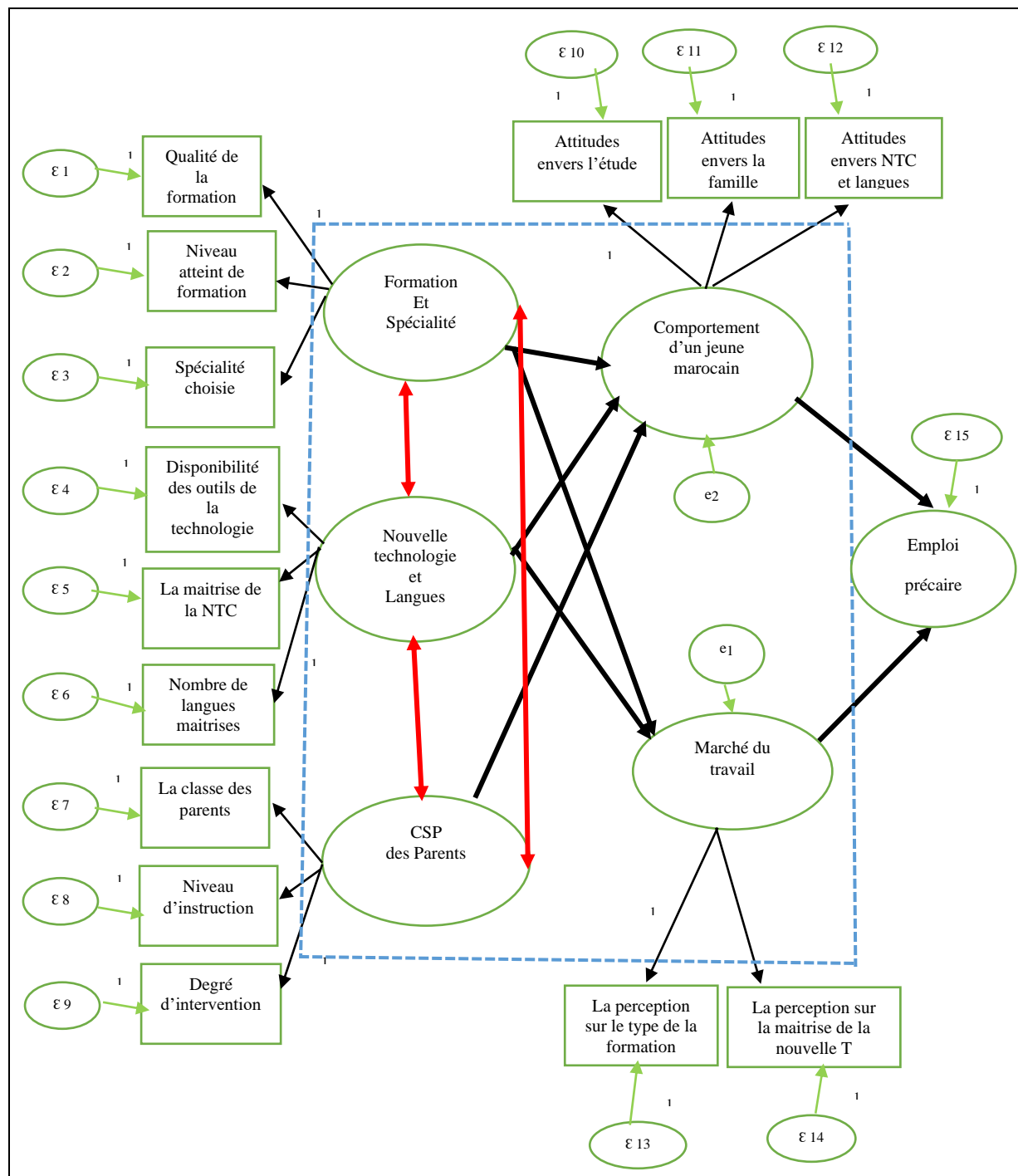
D'après les références citées dans le tableau n° 2 ci-dessus, nous avons construit notre modèle de conception (figure n° 6). L'objectif principal de ce modèle est de vérifier les valeurs dans le tableau ci-dessous après la collecte des données du terrain en utilisant l'AMOS et le logiciel SPSS.

**Tableau n ° 3 : indicateurs de conformité et démarches confirmatoires**

Indicateurs de conformité	Démarche Confirmatoire stricte	Démarche Confirmatoire acceptable
CMIN/DF	$0 < \text{CMIN/DF} < 2$	$2 < \text{CMIN/DF} < 3$
CFI	$0.97 < \text{CFI} < 1$	$0.95 < \text{CFI} < 0.97$
AGFI	$0.90 < \text{AGFI} < 1$	$0.85 < \text{AGFI} < 0.90$
GFI	$0.95 < \text{GFI} < 1$	$0.90 < \text{GFI} < 0.95$
NFI	$0.95 < \text{NFI} < 1$	$0.90 < \text{NFI} < 0.95$
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} < 0.05$	$0.05 < \text{RMSEA} < 0.08$

**Source :** Auteurs







**Figure n ° 6 : Modèle Conceptuel de la recherches**



**Source :** Auteurs



**Tableau n° 5 : légende de la figure n° 6 ci –dessus**

	Les variables internes et externes
	Les variables observées
	Désignent sens de l'effet d'une variable sur autres
	Liaisons non-dirigés pouvant désigner la variance ou la covariance (corrélation)
	Variables résiduelles (variance d'erreur, erreur de mesure). Ces résidus = dérivés de l'équation structurale
	Modèle structurel/modèle interne

*Source : Auteurs, d'après le logiciel AMOS*

#### 4. Conclusion

Nous avons par cette revue de littérature et par les données offertes par le HCP fait un diagnostic général et une analyse des données descriptives. Les mutations d'ordre éducatif, technologique, sociodémographique et économique sont des facteurs fondamentaux pour appréhender le nouveau comportement d'un jeune marocain. Le développement d'attitudes positives chez cette catégorie par des formations de hautes qualités ; par la sensibilisation à s'adapter au monde numérique ; par des programmes sociaux qui visent leur intégration dans la société ; par des encouragements économiques sont nécessaires pour arriver à décrocher un emploi décent.

La persistance de l'emploi précaire chez les jeunes au niveau national (HCP, 2018) est le résultat de l'interaction de plusieurs facteurs socioéconomiques et sociodémographiques. Ces facteurs ont fait perdre espoir à un grand nombre de jeunes aux décideurs et ont également créé un sentiment d'isolement et d'exclusion (Noureddine AFFAYA, 2011). Comme synthèse, les questions sur la crise de l'emploi des jeunes (BIT, 2012) doivent être au centre de toute politique menée par les décideurs sur le plan de développement humain, dans le but de contribuer à instaurer des solutions ou des alternatives telles que : des primes de risque, d'assurer des revenus en cas de perte d'emploi.

Enfin, l'ampleur de l'emploi précaire chez les jeunes au Maroc, reste difficile à mesurer et à cerner parce qu'après une recherche documentaire sur le thème, nous n'avons trouvés aucun document trait la question de façon exclusive, ainsi que les données statistiques officielles sont hétérogènes et ne contiennent pas les réponses à des questions sur les nouveaux comportements des jeunes. Cette hétérogénéité découle des types des questions posées dans le questionnaire de l'ENE du HCP et par l'absence des études longitudinales sur les jeunes diplômés (le suivi des lauréats des universités/des instituts dès lors l'obtention de diplômes jusqu'à l'insertion de ces diplômés sur le marché du travail). Pour cette raison, une éventuelle enquête dans la sphère de la recherche scientifique demeure nécessaire pour étudier davantage et profondément ce phénomène qui touche les jeunes marocains y compris les plus instruits ; Et à partir de cette enquête<sup>5</sup> nous pouvons confirmer ou infirmer les hypothèses de départ.

<sup>5</sup> Cette enquête vise à collecter des données sur la situation actuelle des jeunes marocains les plus instruits obtenus leurs diplômes entre (2010-2020). L'échantillon est fixé à 784 jeunes se répartir de façon proportionnelles sur les régions du royaume. La méthode choisie est la méthode du choix raisonné (volontariats).

## Références

- (1) Ayotte, R. (1996). *L'employabilité des jeunes inscrits en insertion sociale et professionnelle selon les intervenants impliqués en Abitibi-Témiscamigue*. Québec.
- (2) Azjen. (1991). *The theory of planned behavior*”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- (3) Bajaoui, S. (2014). *Evaluation des politiques de l'emploi: analyse théorique et micro-économique*. Paris, France.
- (4) Barbier, J.-C. (2005). La précarité, une catégorie française à l'épreuve de la comparaison internationale. *Revue française de sociologie*, vol.48(n°46-2), 351 A 371.
- (5) BIT. (2004). *Emploi des jeunes : les voies d'accès à un travail décent*.
- (6) BIT. (2005). *Emploi des jeunes les voies d'accès à un travail décent*. Genève.
- (7) BIT. (2011). *Politique et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire*. Genève.
- (8) BIT. (2012). *La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action*. Genève. Récupéré sur [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_187079.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187079.pdf)
- (9) BIT. (2015). *La stratégie nationale pour l'emploi du Royaume du Maroc*.
- (10) Bourdieu, P. (1998). *La précarité est aujourd'hui partout*. Paris.
- (11) Casanova, F. (2004). *Local development productive networks and training*. (OIT/Cinterfor, Éd.) Montevideo, Uruguay.
- (12) Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris.
- (13) Conseil Economique et Social. (2012). *emploi des jeunes*. Rabat: Conseil Economique et Social.
- (14) Conseil national de la jeunesse et de l'avenir. (1993). *Quelle Education-Formation, Quel Emploi pour le Maroc de demain?* Rabat.
- (15) David de la Croix et al. (2002). Capital humain et dualisme sur le marché du travail. Bruxelles: De Boeck Université.
- (16) Davis, B. e. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. (M. Science, Éd.) vol.35, pp. pp 982-1003. doi:DOI:10.1287/mnsc.35.8.982
- (17) Ecoplan. (2003). *emploi précaire en suisse: conception théorique et analyse empirique de l'évaluation de 1992-2002*. (S. d. (seco), Éd.) 17p.
- (18) ERHEL, L. D. (2007). *La qualité de l'emploi en Europe: une approche comparative et dynamique*. Paris.
- (19) François Michon, D. S. (1990). *L'Emploi l'entreprise et la société*. Paris: Economica.
- (20) Garner-Moyer, H. (2000). *Discrimination et emploi : Revue de la littérature*. Paris.
- (21) Gentiane Boudrenghien, F. N. (2009). Perception de la perméabilité du marché du travail chez les jeunes en fin de secondaire. *L'orientation scolaire et professionnelle*(38/1), pp. p. 3-24. doi:<https://doi.org/10.4000/osp.1819>
- (22) HCP. (2011). *Famille au Maroc: les réseaux de la solidarité familiale. Chapitre 2: Les rapports familiaux modalités d'échange et liens de solidarité*. Rabat: HCP. Récupéré sur [https://www.hcp.ma/downloads/Demographie-Famille-au-Maroc-les-reseaux-de-la-solidarite-familiale\\_t13086.html](https://www.hcp.ma/downloads/Demographie-Famille-au-Maroc-les-reseaux-de-la-solidarite-familiale_t13086.html).
- (23) HCP. (2018). *Principaux résultats relatifs aux nouvelles thématiques couvertes par l'enquete nationale sur l'emploi*. Rabat.
- (24) Hurtubise, L. (2012). *La précarité du travail chez les diplômés d'Université*. Mémoire de maîtrise . Récupéré sur <https://depot.erudit.org/bitstream/001876dd/1/MM5.pdf>

- (25) Marc-Arthur Diaye, N. G. (2006, 11). renouvellement des générations, précarité de l'emploi des jeunes et dynamique technologique des entreprises. *revue économique-vol .57 n° 6*, p. 1295 à 1328.
- (26) Marie-laure Gavard-Perret, D. G. (2008). *Méthodologie de la recherche : Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*. Paris.
- (27) MT MOULINE, A. L. (2005). *50 ANS DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN PERSPECTIVES 2025*. Rabat.
- (28) N. u. (2005). *Etre jeune au Magrib*. Rabat.
- (29) Nouredine AFFAYA, D. G. (2011). *Jeunes et politiques publiques de jeunesse: État des lieux, évaluation et éléments de stratégie*. Rabat.
- (30) Observation National su Marché du Travail. ( 2020). *Les nouvelles formes et les formes atypiques d'emploi au Maroc : contexte, enjeux et perspectives de développement* . Rabat.
- (31) OCP Policy center. (2019). *Les enjeux du marché du travail au Maroc*. Rabat.
- (32) OMARI, M. (1983). *Le système éducatif et les relations formations-emploi au MAROC* . TOULOUSE .
- (33) Patricia Vendramin, G. V. (2002). *Technologies de l'information et de la communication, emploi et qualité du travail*. (C. d. Technologies, Éd.) Bruxelles: Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail.
- (34) Pitrou, A. (1978). *La vie précaire des familles face à leurs difficultés*. Paris.
- (35) REY, J. B. (2016). *L'emploi des jeunes: vecteur de recomposition des économies salariales de services*. Grenoble Alpes.
- (36) Rodriguez, L. E. (2008, 9 15). Emploi et précarité des jeunes en Espagne. (D. M. Travail, Éd.) *TRavail et Emploi n° 115 Juillet-septembre 2008*, pp. 71-80.
- (37) Serge, P. (2000). *Le salarié de la précarité: les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. (P. u. France, Éd.) Paris, France.
- (38) Serge, P. (2005). *Les formes élémentaires de la pauvreté*. Paris.
- (39) Serge, P. (2007). *Le salarié de la précarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris.
- (40) Souali, M. (2009). Enseignement supérieur et marché du travail dans le monde arabe. (P. d. l'Ifpo, Éd.) Récupéré sur <https://books.openedition.org/ifpo/767?lang=fr>
- (41) SUM, M. (2007). *Marché du travail et emploi au Cambodge: Contraintes à court terme et Enjeux à long terme*. Lyon.
- (42) Vendramin, P. (2007). *Les Jeunes, le travail et l'emploi: enquête auprès des salariés de moins de 30 ans en Belgique francophone*. Namur.
- (43) Zerbo, A. (2010). politiques actives du marché du travail en afrique : un cadre d'analyse théorique. (3) 19. Récupéré sur <http://lare-efi.u-bordeaux4.fr>